DOCUMENT RESUME

ED 380 554 CE 068 376

| | |
|---|---|
| AUTHOR | Johnston, Wendy |
| TITLE | Labour-Initiated Literacy Programs in Canada = Programmes d'alphabetisation concus par les syndicats au Canada. |
| INSTITUTION | National Literacy Secretariat, Ottawa (Ontario). |
| PUB DATE | Mar 94 |
| NOTE | 52p. |
| PUB TYPE | Reports - Research/Technical (143) -- Multilingual/Bilingual Materials (171) |
| LANGUAGE | English; French |
| EDRS PRICE | MF01/PC03 Plus Postage. |
| DESCRIPTORS | Adult Basic Education; Adult Literacy; Basic Skills; Educational Needs; Educational Objectives; Educational Policy; Educational Practices; *Educational Trends; *Employer Employee Relationship; Foreign Countries; *Labor Education; *Literacy Education; *Unions |
| IDENTIFIERS | *Canada; *Workplace Literacy |

ABSTRACT

In the winter of 1994, selected planners and coordinators of Canadian labor-based literacy programs were interviewed regarding the evolution of and concerns surrounding labor-based literacy and/or basic skills programs for union members. It was discovered that the impetus for labor-based literacy programs has generally come from the local and provincial levels of Canadian unions. Most basic skills programs are delivered to a group of workers at one workplace. Often, employers contribute by paying for worker-participants' lost time or by contributing facilities. Only a few labor-based programs make extensive use of educational technologies, including computers. Teaching models in many labor-based literacy programs are based on a worker-centered approach allowing participants to determine program content based on their individual and collective needs. Although start-up coordination and training costs have often been covered through grants from Canada's National Literacy Secretariat, labor-based programs are struggling to find other sources of funding. Several individuals interviewed called for serious research and evaluation of the outcomes of labor-based literacy programs, development of avenues for exchanging information with other programs, and expanding links between literacy and job training. (MN)

**********
* Reproductions supplied by EDRS are the best that can be made *
* from the original document. *
**********

ED 380 554

# Labour-Initiated Literacy Programs in Canada

March, 1994

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION
Office of Educational Research and Improvement
EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)
☑ This document has been reproduced as received from the person or organization originating it.
☐ Minor changes have been made to improve reproduction quality.
• Points of view or opinions stated in this document do not necessarily represent official OERI position or policy.

"PERMISSION TO REPRODUCE THIS MATERIAL HAS BEEN GRANTED BY

TO THE EDUCATIONAL RESOURCES INFORMATION CENTER (ERIC)."

**Prepared for the**
**National Literacy Secretariat**
**by**

**Wendy Johnston**
**Training Advocate**
**Enfield, Nova Scotia**

CE068 376



BEST COPY AVAILABLE

# Introduction

Over the past eight years, a number of important organizations in the Canadian labour movement have embarked on the provision of literacy or basic skills programs for their members. They have taken these initiatives for different reasons, have used different approaches and have different objectives. This paper relies on interviews done during the winter of 1994 at the request of the National Literacy Secretariat. The purpose of this report is to provide the National Literacy Secretariat with a snapshot of the evolution and concerns of these labour initiatives that can inform its work over the next period.

## The Context

### Literacy and Restructuring

With the major changes in the Canadian economy that have left thousands of workers without jobs, the question of basic skills has become even more critical for the labour movement. Without basic skills -- the tools to learn -- workers find it very difficult to adapt to already difficult situations. These new conditions have added a more urgent economic focus to the issue of literacy.

However, with the recent federal government concern with training, other agendas on literacy have developed in both the business and governmental areas.

### Business and Basic Skills

With the development of new ways of organizing work, including working in teams, "Total Quality Management" and the like, some companies have understood the importance of basic skills for workers in terms of their own productivity. This new-found interest in training is a break with the traditional approach that expected workers to "check their brains at the door". In sectors where work is being reorganized, human resource personnel speak in terms of "empowerment" and "critical thinking", terms that, until recently were the sole property of progressive adult educators. The content of this approach, is, of course, quite different from the human rights approach of the labour movement and the non-governmental literacy movement.

Most businesses interested in developing workers' basic skills tend to be more interested in basic skills as they relate to jobs. "Literacy task analyses", for example, attempt to quantify the basic skills needed to perform a given task or set of tasks. This approach deals with the individual in her or his capacity as a worker, while the labour approach (as well as the non-governmental literacy movement's approach) deals with the individual as a worker, a parent, a community member and a citizen.

## Federal Government Policy

The Canadian Labour Congress (CLC) was highly critical of the previous federal government's approach to training and employment. While maintaining that training (including basic skills) should be universally accessible to all workers, and delivered through the public education system, the CLC pointed out that training does not create jobs and needs to be combined with employment-creation policy in order to be effective.

In the context of the current discussions initiated by Human Resources Development, the labour movement continues to put forward its concerns about training, including basic education. Of particular concern is the contradiction many see between promoting training while at the same time making major cutbacks to the public education institutions that could effectively deliver such training.

## Provincial Government Policies

In each province in Canada, you can see the tension between the demand for basic skills as narrowly related to job skills and the broader vision of basic skills or literacy as a tool for empowerment. These approaches are not necessarily mutually exclusive. In fact, there are some pedagogical advantages to teaching literacy skills in a context the participants are familiar with, like the workplace. But workers also need transferable skills they can use, not only in other jobs, but also in their lives in general. This tension is similar to that seen in the discussion around the school system -- is its purpose to create competent workers and/or well-rounded citizens?

An additional factor that affects provincial government policy on basic skills training is the decrease in funds available for education in general and literacy in particular. In an effort to subsidize literacy education in New Brunswick, for example, private sector companies are encouraged to contribute to a fund for "community-based" programs. In cash-strapped provinces, another way of dealing with the supply-demand gap in literacy training is to rely on volunteers to teach adults basic skills, instead of qualified adult educators.

These initiatives create many problems for the labour movement. Is the overall trend in Canada toward a kind of privatization of adult basic education? What does the use of volunteers mean for the quality of basic education delivered to workers? What about the unions affiliated to the

CLC who represent adult educators and community college teachers?

## The Educational System

In general, the relationship between the labour movement and the education system has been difficult. The Ontario Federation of Labour, for example, has been very critical of the public education system. In an 1986 convention resolution, the OFL maintained that:

> "The bias against working class and ethnic participation in the learning resources of the community continues into adulthood. Workers from higher occupational groups, managers and professionals are much more likely to have been involved in adult education than others."

This was written in 1986, before cutbacks started to have a serious impact on the educational system. Today, in 1994, the formal educational system does seem to be more responsive to workers' needs. On the contrary, cutbacks have often affected adult education programs that are viewed as marginal to the colleges or school boards' main purpose -- to educate youth.

## A Tradition of Popular Education

The labour movement in Canada, as well as other movements, both social and political, have long used forms of popular or community-based education, involving peer instructors who come from the same community or workplace as the participants. This education work has generally occurred under the umbrella of challenging the status quo and building a sense of collective power

among the participants. This model demystifies the process of learning and challenges the concept of instructor "experts" teaching relatively passive participants. It emphasizes the skills and knowledge workers already have, instead of emphasizing workers' alleged "deficiencies".

## Basic Education as a Human Right

The Canadian labour movement has long supported free and accessible public education for children. This principle is also extended to adult Canadians, who "have a right to a good basic education". More recently, this principle has also been applied to training in general, as well as basic education. Underlying this principle is the idea that the education system should serve all citizens and not just those who can afford to pay. The Canadian Labour Congress is opposed to private, for-profit training. In its 1992 policy statement on Training and Unemployment Insurance, the Canadian Labour Congress says that:

> "The CLC, its affiliates, federations and labour councils will work to ensure that:
>
> a) public institutions continue to be the primary deliverer of training;
> b) funds be made available to ensure the continuing strength of public education institutions; and
> c) public institutions remain the preferred means of training."

## Literacy and Empowerment

Under the general umbrella of "literacy as a human right", a number of approaches have evolved. Some important labour-based literacy

programs in Canada view literacy programs as an extension of other labour education that empowers workers to become critical of the status quo and take more individual and collective control of their lives. The Ontario Federation of Labour's policy statement states that:

> "Literacy should facilitate the growth in the collective ability of people to shape the world in which they live, to take control of their lives individually and collectively. It should enable people to make their voices heard, to be better able to make those voices heard, to question, to criticize, evaluate and act as full citizens with a broad social vision in a democratic society."

## Current Tensions

The labour movement is faced with a complex task. How to balance or reconcile its members' educational needs as workers facing the uncertainty of restructuring, as people with individual wants and needs and as members of a union with its own need to strengthen itself as an organization through educating its members.

Should the labour initiate its own programs? Where will the funding come from? Will current funding continue? Is it possible to work with other provincially-initiated programs? Should labour programs work with the formal educational system? If they do, how can they ensure that their members' needs are being met?

The next section of this report will provide an overview of how some Canadian labour organizations are attempting to address some of these tensions.

# Current Labour-Initiated Literacy Programs in Canada

## Local, Provincial and National Initiatives

By and large, the impetus for labour-based literacy programs has come from the local and provincial levels of Canadian unions.

Chartered bodies of the Canadian Labour Congress, (CLC -- the largest national labour organization in Canada) including provincial labour federations and city labour councils have developed programs that serve thousands of organized workers in different areas across Canada. The CLC National Office is currently assessing its own organizational needs.

A couple of affiliates of the Canadian Federation of Labour (CFL -- a smaller national labour organization) have initiated literacy programs for their members. At the national level, the CFL has worked to raise awareness among its affiliates about literacy, producing a kit and cassette that discusses the issue and providing a clearinghouse at their National Office for affiliates interested in getting involved.

To date, the programs serving the most workers have been initiatives of provincial labour federations or city labour councils (chartered bodies of the CLC). These programs include the Ontario Federation of Labour's Basic Education for Skills Training (BEST) program and the

Saskatchewan Federation of Labour's Worker Education for Skills Training (WEST). The Moncton-based Effective Adult Skills Training (EAST) program is a direct initiative of the CLC National Office and is organized through its Atlantic Regional Office. The Quebec Federation of Labour has also initiated a literacy program for its affiliates. Many other provincial labour federations across Canada have considered the issue of literacy. The B.C. Federation of Labour concluded that although it will encourage its affiliates to get involved in literacy programs for workers, the Federation itself has neither the resources nor the personnel to create a BEST-type program. The Alberta Federation of Labour researched the literacy issue and decided not to play a proactive role in the creation of literacy programs, but would encourage its affiliates to become actively involved. Research and discussions are still underway in the Manitoba and Nova Scotia Federations of Labour.

City Labour Councils in Toronto and Hamilton have well-developed literacy programs for workers. The Metro Labour Education Centre is an initiative of the Toronto Labour Council. The Workers' Education Centre is an initiative of the Hamilton and District Labour Council.

The United Food and Commercial Workers Union (a CLC affiliate) has developed a training manual for local union literacy coordinators. The International Woodworkers of America (CLC) are in the process of developing their own approach to literacy, and, although most of its activity is currently limited to British Columbia, that experience many be translated to a national level.

The Fish, Food and Allied Workers Union of Newfoundland and Labrador, which is part of the Canadian Autoworkers Union, has undertaken an ambitious initiative for its members who are facing the crisis in the East Coast fishery. The Labourers' International Union (CLC) in Ontario and the Atlantic Region is involved in literacy projects.

Among CFL unions, the national Bricklayers and Allied Workers Union has a well-developed program in operation. The International Brotherhood of Electrical Workers in Newfoundland and New Brunswick) are also working on literacy projects.

A number of national unions are also involved in bi-partite sectoral training councils with employers that may include basic skills training. This is the case in the autoparts industry, where the Canadian Autoworkers Union, in partnership with the Automotive Parts Manufacturers, formed the Automotive Parts Sectoral Council to cooperatively address the training needs of workers in that sector. Literacy skills training has been incorporated into the innovative curriculum developed for autoparts production workers. Skillplan is a joint initiative of the B.C. construction industry which has the support of the various unions (both CLC and CFL affiliates). Skillplan's mission is to: "develop training strategies to improve the basic skills of people working in the unionized construction industry in B.C. and the Yukon Territory".

Taken together, the impact of these labour-based or labour-partnered programs is enormous,

opening up opportunities for unionized workers in many areas of the country to upgrade their basic skills. These programs offer workers opportunities that may not have existed before their unions got involved.

## Different Approaches

Most basic skills programs are delivered to a given group of workers at one workplace. Often agreements are worked out with employers to contribute to the program by paying for the lost time of the worker-participants and often providing facilities for the classes. Workplace literacy programs tend to be targeted at employed workers, although some exist for laid-off or seasonally employed workers. One UFCW local union actually organizes some literacy and job skills courses for unemployed workers in their community.

The BEST, WEST and EAST programs delivered in Ontario, Saskatchewan and New Brunswick respectively are self-contained programs which train instructors and tutors that are workers from the same workplace as the participants. In Hamilton and Toronto, the labour education centres train worker instructors who may not come from the same workplace, but work for the labour education centres themselves. At the workplace level, all the above-mentioned programs negotiate agreements with the local employer to provide facilities and release time for the worker-participants, as well as cover the costs of a needs assessment. The province-wide program pays for the training of the instructors, who volunteer their time to teach. In the cases of the labour

council programs, the worker-instructors are paid by the centres.

Other programs like those organized by the Quebec Federation of Labour and the United Food and Commercial Workers Union, encourage local unions to use local resources, including school boards and community colleges. In these programs, local unions negotiate programs with teachers from the local public system that are appropriate to the needs of their members. Local union coordinators would involve members in planning and monitoring the programs.

In Quebec, there are no further direct costs, since the local school boards have allocated funds for workplace literacy programs and employers are encouraged to cover part of the participants' lost time. In the case of the UFCW as well as some of the construction unions, local unions are encouraged to negotiate training trust funds with their employers that can be used for training of many kinds, including basic skills.

## Provincial and Federal Jurisdictions

Because education is a provincial matter in Canada and employment a federal one, workplace literacy often straddles the two jurisdictions. Sectoral initiatives are funded by Human Resources Development (HRD), a federal ministry. Training, coordination and research in the workplace literacy has often been funded by the National Literacy Secretariat, now part of HRD.

However, the actual delivery of workplace programs is, in most provinces considered a provincial matter, coming under its jurisdiction over matters of education. In each province, the approach to workplace literacy has evolved differently. As a result of these variations, and the different characters of the provincial federations of labour, the relationships between labour-based or initiated workplace literacy programs and existing provincial programs can vary from province to province. In Ontario, for example, specific conditions there led to the evolution of the BEST program of the Ontario Federation of Labour, which, although, funded by the provincial government, exists independently of the publicly-funded system. In other provinces like Saskatchewan and New Brunswick, although the programs would like to develop as provincially-funded independent programs, provincial funding has not been secured or has been short-term.

In other provinces, like Manitoba and Nova Scotia, innovative provincial government initiatives have existed in this area for some time. In both these provinces, provincial literacy departments will assist in establishing workplace literacy programs, setting up joint labour-management committees, performing needs assessments and providing adult educators with experience in workplace literacy. Provincial labour federations in these provinces are currently discussing their own needs and their relationships with these other programs.

In Quebec, a different relationship exists between the Quebec Federation of Labour's programs and the public system. The Federation, instead of

training workers to be instructors, trains them to coordinate the programs, negotiating their members' needs with the employer and the local school board and monitoring and evaluating their own local programs.

### Using Computers

Only a few labour-based programs make extensive use of education technologies, including computers. The Fish, Food and Allied Workers Union (FFAWU) in Newfoundland and Labrador uses the PLATO computer system. They have found that this program is appropriate for the upper levels of upgrading. Workers for whom PLATO is too advanced are paired with volunteer tutors. FFAWU has worked with PLATO personnel to upgrade sections of the upgrading program to community college standards. The PLATO program and union instructors are housed in local education centres that have been set up by the union. The Labourers International Union in Newfoundland makes extensive use of the Kentucky Learning System, a video-based individual study program. B.C.-based Skillplan uses Josten's INVEST computer learning system and professional instructors in individual and small group settings.

### Program Content

Teaching models in many labour-based literacy programs are based on a worker-centred approach, which allows program participants to determine the content of the programs, according to their individual and collective needs. This concept bases itself on the idea that adults learn best when they are motivated by relevant subject matter. In terms of program content and actual curriculum, this can be interpreted in many ways.

In a BEST program, for example, participants might discuss how to mix chemicals at work and pay equity in the same class. In programs where the public education system is involved, workers might do academic upgrading leading to high school or community college credits.

In other workplaces or sectors where basic skills education has been related to the reorganization of work, program content often focuses on workplace issues. In the Automotive Parts Sectoral Training Council, for example, program content deals with trends in the autoparts industry as well as changing technologies, processes and work organization.

In other programs, the content of basic skills courses is addressed at particular trades. In the program developed by Skillplan in B.C., for example, tradespeople might sign up for a course in "Physics for Piping Trades", "Writing for Work" or "Metric Measurement for Carpenters".

In the United Food and Commercial Workers Union, basic skills are seen as part of a whole training and education continuum which will involve local unions in partnerships with employers and others to address UFCW members' training and education needs. The UFCW is setting up training centres across the country to provide facilities for an ambitious program that includes basic skills.

## Program Costs

The costs incurred in workplace literacy programs include the cost of needs assessments, training instructors and setting up programs, lost time for

worker-participants, the cost of the instructor, facilities and materials. On-going costs might include the cost of the time to monitor and evaluate the programs.

In many programs, employers and worker-participants share the cost of their lost time. In a few programs, employers will pay for all the workers' lost time. In other programs, the worker gives his or her own time for the program. In the BEST, WEST and EAST programs, instructors also donate their time to prepare and teach courses. Facilities are often provided by either the employer or the union. These are often called "in-kind" contributions, but represent the majority of program costs.

Direct costs in some programs include the cost of performing a needs assessment, which can vary from $400 to $1,000. In programs where outside instructors are hired, costs would include time to prepare and teach the program. In other programs, direct costs include the training of either local union program coordinators or instructors, as well as the coordination of the program and the development of materials.

Depending on the province, the cost of instructors may be covered by public funds granted to organizations like the Metro Labour Education Centre in Toronto or the Workers Education Centre in Hamilton. These funds are in danger, however, because of provincial cutbacks. In Quebec, the province, through the school boards, has so far funded the cost of instructors. In Manitoba, however, the cost of instructors has been covered by a federal ministry, Human

Resources and Development. In New Brunswick, where the government is developing a workplace literacy program, instructors would be paid through a fund that includes contributions from the private sector and individuals in the community.

Although start-up coordination and training costs have often been covered through grants from the National Literacy Secretariat, labour-based programs are struggling to find another source of funding for the actual delivery of basic skills programs (the National Literacy Secretariat does not fund actual program delivery). Even when they are able to find funding, it is often short-term and programs lurch from fiscal year to fiscal year without knowing what their futures will bring.

Thus, the tension grows more acute between the labour movement's position that public funds should be available for basic skills programs for workers and increasing cutbacks in provincial government spending. In addition, the labour movement has every reason to be nervous about the privatization of basic skills or any other training.

The training trust fund option may prove interesting to other national unions, since the burden of financing training programs would rest with the employer, but the trust fund would be administered by either the union or jointly by management and the union. This arrangement would be considered a part of the collective agreement between the employer and the union.

# Concerns and Suggestions

## The Role of the National Literacy Secretariat

There was little criticism of the role of the National Literacy Secretariat. Some interviews thought that, given its mandate, the NLS has played a very positive role among labour-based programs.

Some who were interviewed thought it was time for some serious research and evaluation of what has been accomplished so for in labour-based programs across the country. Some thought that this is the right time for a national body (perhaps the CLC) to draw a balance sheet of labour-based programs, especially given the reorganization at the federal level of other training programs. Others thought this evaluation would be premature.

Some expressed concern that literacy will be marginalized in the process of all the reorganization that looms on the horizon in the training and education area. Any approach that advocated "training the best, forget the rest" would be vigorously opposed by the labour movement.

Concern was also expressed that NLS should become more involved in other federal training and education initiatives of other departments of Human Resources Development in order to ensure that a broader approach to literacy will not be lost to a narrow, exclusively job-related approach.

The program planners and coordinators interviewed for this paper are very busy trying to keep up with the demands of their programs. There are very few program developers or administrators who have the time to develop a national overview of labour-based literacy programs. Because many programs have been initiated at a local or provincial level, it is clear at that level who is responsible for policy and program development. This is less clear at the national level, where, at least in the case of the Canadian Labour Congress, there is no one person who has an overview of labour-based literacy programs in Canada.

At the national level of the Canadian Federation of Labour, there is a person responsible for literacy. However, the challenge they face is how to raise awareness about literacy and win the commitment of their affiliates to act.

All those interviewed were interested in exchanging information with other programs. This process was begun at the CLC convention in the spring of 1994. Programs such as BEST, WEST, EAST, the Workers Education Centre in Hamilton and the Metro Labour Education Centre in Toronto are familiar with each other and want to pursue their common interests. All program personnel interviewed were willing to share already existing information and materials with other programs. This might take the form of program histories, descriptions and lists of materials available, or even a newsletter.

For those who are overloaded with reading material, another form was suggested for sharing

information and experiences -- that of a national conference of labour-based programs. Other program coordinators thought that a conference would be premature, that links among programs need to be made first.

Whatever the eventual form of this collaboration, a number of themes for discussion were raised that might be of interest to most programs.

### Philosophies and Principles

Some thought it would be useful to hear about the different philosophies that inform different kinds of programs. What is labour's approach to education in general? What is labour's experience and analysis of the current public system? Does it meet workers' needs? How can it be changed? Is it worth the effort to try and change it? What about labour-based programs relationship to other unionized workers in the public education sector?

### Labour's Agenda for Political Action

Given the federal government's initiatives to radically alter our social support system, what is labour's position in general and how does literacy fit into that agenda? How is the labour movement trying to influence or oppose different federal initiatives? Is literacy an issue on labour's agenda?

### The Labour Movement's Role

What particular role should the labour movement play in the literacy field? Should the labour movement develop its own exclusive model of delivery? Should labour work with its allies in the public system? How can labour make its own

organizations more accessible to workers with low basic skill levels? Should the labour movement develop clear language guidelines for its written materials to make them more understandable for all workers?

### Links between Literacy and Job Training

How can the labour movement ensure that basic skills becomes an integral part of job training, in order to ensure that all union members have access to more advanced skills? What role does the labour movement play in bodies like the Canadian Labour Force Development Board? How does labour raise the question of literacy on these kinds of bodies?

### A Broader Issue than Training

How can the labour movement maintain a broad perspective on training and education that addresses workers not just as workers, but as individuals, family, community and union members? Does the labour movement see literacy as a human rights issue, a jobs issue or both?

### The Public Education System

How do labour-based literacy programs relate to the provincial public education systems? Do labour-based programs provide a bridge from their programs to accredited programs? Does labour influence how accredited programs address workers' needs? How many unionized workers use the public system for adult education? Are there friends of the labour movement in some public education institutions? What strengths does the labour movement bring to the discussion of basic

education and training? What strengths do adult educators inside or outside the public system bring?

"Community-based" Initiatives

In provinces where "community-based" literacy programs for adults are being established, what should labour's relationship be? For example, in New Brunswick, so-called "community-based" programs are being set up to teach unemployed adults basic skills. How does the labour movement approach these issues?

Future Initiatives

One concern voiced by many of those interviewed concerned how future initiatives involving labour-based literacy programs should be organized. Any networking between national labour federations like the CLC and CFL should be initiated by the federations themselves, including plans to share information or organize meetings or conferences. Any proposal for meetings that might involve affiliates of both the CLC and CFL would need to be checked through the appropriate people at the national level.

# Programmes d'alphabétisation conçus par les syndicats au Canada

Mars 1994

Préparé pour le
Secrétariat national à l'alphabétisation
par

Wendy Johnston
Intervenante en matière de formation
Enfield, Nouvelle-Écosse

## Introduction

Au cours des huit dernières années, un certain nombre d'organismes importants du mouvement syndical canadien ont entrepris des programmes d'alphabétisation ou de formation de base à l'intention de leurs membres, et cela, pour différentes raisons. Dans la mise en oeuvre de ces programmes, dont les objectifs étaient variés, ils ont employé diverses approches. Le présent rapport se fonde sur les résultats d'entrevues qui ont été réalisées au cours de l'hiver 1994 à la demande du Secrétariat national à l'alphabétisation. Il vise à lui fournir, au sujet de l'évolution de ces programmes et des préoccupations qui les entourent, un aperçu qui saura guider ses travaux au cours de la période qui vient.

## Le contexte

### Alphabétisation et restructuration

Par suite des bouleversements profonds qui ont secoué l'économie canadienne et privé de leur emploi des milliers de travailleurs, la question de la formation de base -- soit les outils d'apprentissage -- est devenue encore plus critique pour le monde syndical. Sans une telle formation, les travailleurs éprouvent beaucoup de mal à s'adapter à des situations déjà difficiles. Ces conditions nouvelles ont rendu plus pressante la question de l'alphabétisation sur le plan économique.

Cependant, en raison de l'intérêt que le gouvernement fédéral porte depuis peu à la formation, d'autres orientations ont été prises en matière d'alphabétisation, tant dans les milieux gouvernementaux que dans celui de l'entreprise.

### L'entreprise et la formation de base

La conception de nouveaux modes d'organisation du travail, dont le travail en équipe, la «gestion de la qualité totale» et d'autres formules semblables, a permis à certaines entreprises de saisir l'importance de la formation de base des travailleurs pour leur propre productivité. Cet intérêt nouveau pour la formation s'écarte de l'approche traditionnelle suivant laquelle les travailleurs étaient appelés à «ne pas penser» . Dans les secteurs où s'opère la réorganisation du travail, le personnel affecté aux ressources humaines parle de «responsabilisation» et d'«esprit critique» , termes qui, jusqu'à récemment, étaient l'apanage de formateurs progressistes des adultes. Bien entendu, cette approche diffère sensiblement, du point de vue de son contenu,

de celle des mouvements syndical et non gouvernemental d'alphabétisation qui, elle, se fonde sur les droits de la personne.

La plupart des entreprises qui cherchent à rehausser la formation de base de leurs employés semblent s'y intéresser davantage sous l'angle de ses rapports avec l'emploi. Ainsi, les «analyses de tâches menées dans une perspective de formation de base» visent à mesurer les connaissances fondamentales qui sont nécessaires à l'exécution d'une tâche ou d'une série de tâches données. Dans cette approche, l'individu est considéré sous l'angle de ses capacités de travailleur, tandis que dans l'approche syndicale (et dans celle du mouvement non gouvernemental d'alphabétisation), il est considéré comme travailleur, parent, membre de la collectivité et citoyen.

## Politique du gouvernement fédéral

Le Congrès du travail du Canada (CTC) a vivement critiqué l'approche antérieure du gouvernement fédéral à l'égard de la formation et de l'emploi. Tout en maintenant que la formation (y compris la formation de base) devrait être accessible à tous les travailleurs et offerte par le système d'enseignement public, le CTC a fait valoir qu'elle ne crée pas d'emplois et doit être conjuguée à une politique visant précisément cet objectif, si on la veut efficace.

Dans le cadre des discussions que Développement des ressources humaines Canada a amorcées, le mouvement syndical ne cesse de formuler ses préoccupations au sujet de la formation, y compris

l'éducation de base. L'une de ces préoccupations centrales est la contradiction que beaucoup voient entre la promotion de la formation et les importantes compressions budgétaires qui sont imposées au même moment aux établissements d'enseignement public capables d'offrir efficacement cette formation.

## Politiques des gouvernements provinciaux

Dans chaque province du Canada, on peut observer une tension entre la demande de formation de base, étroitement liée aux compétences nécessaires à l'emploi, et la conception plus vaste de cette formation ou de l'alphabétisation comme moyen de responsabilisation. Ces approches ne s'excluent pas nécessairement l'une l'autre. En réalité, l'enseignement de la lecture et de l'écriture dans un cadre bien connu des participants, comme le milieu de travail, offre certains avantages d'ordre pédagogique. Cependant, les travailleurs ont également besoin de compétences polyvalentes qu'ils puissent mettre à profit non seulement dans d'autres emplois mais dans l'ensemble de leur vie. Cette tension s'apparente à celle qui entoure les discussions sur le système scolaire -- celui-ci vise-t-il à former des travailleurs compétents ou des citoyens bien équilibrés, ou les deux à la fois?

Un autre facteur qui influe sur la politique des provinces en matière de formation de base est la diminution des crédits affectés par elles à l'éducation en général et à l'alphabétisation en particulier. Ainsi, pour favoriser le financement de l'alphabétisation au Nouveau-Brunswick, on y incite les entreprises privées à contribuer à un fonds destiné aux programmes

«communautaires» . Dans les provinces qui sont à court de ressources financières, un autre moyen de combler l'écart entre l'offre et la demande en ce domaine consiste à confier la formation de base des adultes à des bénévoles, plutôt qu'à des enseignants qualifiés.

Ces initiatives suscitent de nombreuses difficultés au mouvement syndical. La tendance générale au Canada s'oriente-t-elle vers une quasi-privatisation de la formation de base des adultes? Quelles seront les incidences du recours aux bénévoles sur la qualité de la formation de base offerte aux travailleurs? Qu'en pensent les syndicats affiliés au CTC qui représentent les enseignants aux adultes et ceux des collèges communautaires?

## Le système d'enseignement

En règle générale, les rapports entre le mouvement syndical et le système d'enseignement public ont été pénibles. La Fédération du travail de l'Ontario (FTO), par exemple, a vivement critiqué ce système. Dans une résolution adoptée au cours du congrès de 1986, elle affirme que

> (traduction) les préjugés défavorables à la participation de la classe ouvrière et des allophones aux ressources communautaires consacrées à l'apprentissage persistent dans l'esprit des adultes. Les travailleurs des groupes professionnels élevés, les gestionnaires et les professionnels ont beaucoup plus de chances que les autres de bénéficier de l'éducation des adultes.

Cette résolution, qui remonte à 1986, est antérieure au moment où les compressions budgétaires ont commencé à peser lourdement sur le système d'enseignement. De nos jours, en 1994, le système officiel d'enseignement semble mieux répondre aux besoins des travailleurs. Au contraire, les compressions ont souvent touché les programmes d'enseignement aux adultes, qui sont considérés comme marginaux par rapport à l'objectif premier des collèges et des conseils scolaires -- former les jeunes.

## Une tradition d'éducation populaire

Le mouvement syndical canadien, tout comme d'autres mouvements tant sociaux que politiques, recourt depuis longtemps à des formes d'éducation populaire ou communautaire qui font appel à des instructeurs issus de la même collectivité ou du même milieu de travail que les participants. Ce travail d'éducation s'est généralement opéré dans le sillage de la tendance générale à remettre en question le *statu quo* et à donner aux participants un sentiment de pouvoir collectif. Ce modèle démystifie le processus de l'apprentissage et ébranle la notion des «experts» enseignant à des participants relativement passifs. Il met en outre l'accent sur les compétences et les connaissances que les travailleurs possèdent déjà, et non sur leurs prétendues «lacunes».

## La formation de base à titre de droit de la personne

Le mouvement syndical canadien préconise depuis longtemps l'enseignement public gratuit et accessible pour les enfants. Ce principe vaut également pour les Canadiens adultes qui «ont le droit de recevoir une bonne éducation de base» . Ces dernières années, il a également été appliqué à la formation en général, de même qu'à la formation de base. Ce principe est sous-tendu par l'idée que le système d'enseignement doit bénéficier à tous les citoyens, et non seulement à ceux qui ont les moyens d'y recourir. Le Congrès du travail du Canada s'oppose à la formation privée prodiguée dans un but lucratif. Dans son énoncé de politiques de 1992 sur la formation et l'assurance-chômage, il affirme que,

(traduction) de concert avec les syndicats qui lui sont affiliés et avec les fédérations et les conseils du travail, il veillera à ce que :

a) les établissements d'enseignement public conservent le premier rang dans la prestation de la formation;
b) les fonds nécessaires soient débloqués pour soutenir la force de ces établissements;
c) ceux-ci demeurent le véhicule privilégié de la formation.

## Alphabétisation et responsabilisation

Dans le contexte général de «la formation de base à titre de droit de la personne» , un certain nombre d'approches ont pris forme. Au Canada, d'importants programmes d'alphabétisation mis en oeuvre par les

syndicats sont considérés comme un prolongement des autres activités syndicales de formation qui permettent aux travailleurs de mettre en question le *statu quo* et de mieux prendre en main leur destinée, tant individuelle que collective. Dans son énoncé de politique, la Fédération du travail de l'Ontario affirme que

> (traduction) l'alphabétisation devrait favoriser la croissance de la capacité collective des gens de façonner le monde qui les entoure et de prendre en main leur vie personnelle et collective. Elle devrait leur permettre d'exprimer leur opinion, de veiller à se faire écouter, de formuler questions et critiques, d'évaluer et de jouer leur rôle de citoyens à part entière, animés d'une vision sociale globale au sein d'une société démocratique.

## Tensions actuelles

Le mouvement syndical est aux prises avec une tâche complexe. Cette tâche consiste pour lui à trouver un juste milieu, c'est-à-dire à concilier les besoins de formation qu'éprouvent ses membres à titre de travailleurs inquiets de l'incertitude que suscite la restructuration, d'individus remplis de désirs et de besoins propres et de membres d'un syndicat obligé de renforcer sa propre organisation par l'éducation de ses membres.

Le mouvement syndical devrait-il élaborer ses propres programmes? Comment les financerait-il? Les crédits actuels seraient-il maintenus? Serait-il possible de conjuguer ces programmes à ceux que les provinces mettent sur pied? Les programmes syndicaux devraient-ils aller de pair avec le système officiel

d'enseignement? Le cas échéant, dans quelle mesure les syndicats pourraient-ils s'assurer qu'on répond aux besoins de leurs membres?

Voici maintenant un aperçu de la manière dont certains syndicats canadiens tentent d'atténuer quelques-unes de ces tensions.

## Programmes d'alphabétisation actuels conçus par les syndicats au Canada

### Initiatives municipales, provinciales et nationales

Généralement parlant, l'élan est venu des niveaux municipal et provincial des syndicats canadiens en matière de programmes syndicaux d'alphabétisation.

Les syndicats à charte directe du Congrès du travail du Canada (CTC -- qui est la plus importante organisation syndicale nationale au pays), dont les fédérations provinciales du travail et les conseils municipaux du travail, ont élaboré des programmes à l'intention de milliers de travailleurs syndiqués qui oeuvrent dans différents domaines un peu partout au Canada. Le bureau national du CTC a entrepris d'évaluer les besoins de sa propre organisation.

Quelques syndicats affiliés à la Fédération canadienne du travail (FCT -- organisation syndicale nationale plus petite) ont élaboré des programmes d'alphabétisation pour leurs membres. Au niveau national, la FCT s'est employée à sensibiliser ses syndicats affiliés à la question de l'alphabétisation en préparant sur ce sujet une trousse et une vidéocassette et en dotant son bureau national d'un centre d'information auquel peuvent s'adresser les syndicats intéressés à participer à une telle entreprise.

Jusqu'ici, les programmes les plus précieux pour les travailleurs sont l'oeuvre des fédérations provinciales ou des conseils municipaux du travail (auxquels le

CTC a octroyé une charte). En font partie le programme BEST (Éducation de base pour la formation professionnelle) de la Fédération du travail de l'Ontario et le programme WEST (Formation professionnelle des travailleurs) de la Fédération du travail de la Saskatchewan. Quant au programme EST (Éducation supplémentaire pour travailleurs et travailleuses), qui est offert à Moncton, il est une initiative directe du bureau national du CTC, réalisée par l'entremise de son bureau régional de l'Atlantique. La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec a aussi conçu un programme d'alphabétisation pour ses syndicats affiliés. Bon nombre d'autres fédérations provinciales du travail du Canada ont examiné la question de l'alphabétisation. Celle de la Colombie-Britannique en est venue à la conclusion que, même si elle compte encourager ses syndicats affiliés à entreprendre des programmes d'alphabétisation pour les travailleurs, elle n'a elle-même ni les ressources ni le personnel nécessaires pour mettre sur pied un programme semblable au BEST. La fédération albertaine du travail a effectué des recherches sur la question de l'alphabétisation et décidé de ne pas jouer un rôle proactif dans la création de programmes en ce domaine, mais plutôt d'inciter ses syndicats affiliés à y prendre une part active. Quant aux fédérations du travail du Manitoba et de la Nouvelle-Écosse, elles poursuivent toujours leurs recherches et leurs discussions à ce sujet.

Les conseils du travail des municipalités de Toronto et de Hamilton ont des programmes d'alphabétisation bien conçus à l'intention des travailleurs. Le Metro Labour Education Centre est une initiative du Toronto Labour

Council, et le Workers' Education Centre, celle du Hamilton and District Labour Council.

L'Union internationale des travailleurs et des travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (qui est affiliée au CTC) a élaboré un guide de formation à l'intention des coordonnateurs en alphabétisation des syndicats locaux. Le syndicat International Woodworkers of America (qui est affilié au CTC) a entrepris d'arrêter sa propre approche à l'alphabétisation et, même si la majeure partie de ses activités sont actuellement concentrées en Colombie-Britannique, cette expérience pourrait être étendue au niveau national.

La Fish, Food and Allied Workers Union of Newfoundland and Labrador, qui est affiliée aux Travailleurs canadiens de l'automobile, a entrepris de réaliser une initiative ambitieuse pour ses membres frappés par la crise des pêches de la côte est. L'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (CTC) participe en Ontario et dans les provinces de l'Atlantique à des projets d'alphabétisation.

Parmi les syndicats affiliés à la FCT, le syndicat national Bricklayers and Allied Workers Union a actuellement un programme bien conçu. La Fraternité internationale des ouvriers en électricité s'affaire en outre, à Terre-Neuve et au Nouveau-Brunswick, à élaborer des projets d'alphabétisation.

Un certain nombre de syndicats nationaux participent aussi à des conseils de formation sectoriels bipartites avec des employeurs susceptibles d'offrir une

formation de base. C'est le cas, par exemple, de l'industrie des pièces d'automobile où les Travailleurs canadiens de l'automobile ont constitué, de concert avec l'Association des fabricants de pièces d'automobile, le Conseil sectoriel de formation dans le domaine des pièces d'automobile, afin d'offrir une formule de coopération qui réponde aux besoins en formation des travailleurs de ce secteur. Une formation à la lecture et à l'écriture a été prévue dans le programme innovateur qui a été conçu pour ces travailleurs. Le programme Skillplan est une initiative conjointe de l'industrie de la construction de la Colombie-Britannique, qui bénéficie de l'appui des divers syndicats (affiliés au CTC ou à la FCT). Son objectif est d'élaborer des stratégies de formation destinées à améliorer la formation de base des travailleurs syndiqués de la construction de cette province et du Yukon.

Ces programmes, que les syndicats ont mis sur pied ou auxquels ils participent à titre de partenaires, ont globalement des incidences énormes, car ils fournissent aux travailleurs syndiqués de nombreuses régions du pays l'occasion d'améliorer leur formation de base. Ils leur offrent en outre des possibilités qui n'existaient peut-être pas avant que les syndicats ne participent.

## Diversité des approches

La plupart des programmes de formation de base sont offerts à un groupe donné de travailleurs d'un certain milieu. Il arrive souvent que, aux termes des ententes conclues avec les employeurs, l'apport de ceux-ci consiste à assumer le coût du temps perdu par les travailleurs participants et, souvent, à fournir les

locaux nécessaires pour les cours. Les programmes d'alphabétisation en milieu de travail sont en majorité conçus pour les personnes qui occupent un emploi, quoique certains soient destinés aux travailleurs licenciés ou saisonniers. Un syndicat local des TUAC offre actuellement certains cours d'alphabétisation et de formation de base aux chômeurs de l'endroit.

Les programmes BEST, WEST et EST, qui sont offerts respectivement en Ontario, en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick, sont complets en eux-mêmes et procurent à des travailleurs du même milieu que les participants une formation d'instructeur et de tuteur. À Hamilton et à Toronto, les centres d'éducation de la main-d'oeuvre forment des travailleurs-instructeurs qui ne sont pas nécessairement issus du même milieu mais qui exercent leur activité dans ces centres. Pour ce qui est de tous les programmes en milieu de travail susmentionnés, des ententes sont négociées avec l'employeur de l'endroit afin qu'il fournisse les locaux, libère les travailleurs participants et assume le coût de l'évaluation des besoins. Le programme provincial assure le financement de la formation des instructeurs qui acceptent d'exercer bénévolement leur activité. Quant aux programmes des conseils du travail, les travailleurs-instructeurs sont rémunérés par les centres.

D'autres programmes, comme ceux de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec et de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, incitent les syndicats locaux à faire appel aux ressources de la collectivité, dont les commissions scolaires et les collèges communautaires. À cet égard, ces syndicats

négocient des programmes avec des enseignants du système d'enseignement public qui, par leurs compétences, répondent aux besoins de leurs membres. Leurs coordonnateurs font aussi appel à des membres pour la planification et la surveillance des programmes.

Au Québec, il n'y a aucun autre coût direct étant donné que les commissions scolaires ont prévu des fonds pour les programmes d'alphabétisation en milieu de travail et que les employeurs sont incités à assumer une partie des coûts du temps perdu par les participants. Dans le cas des TUAC et de certains syndicats de la construction, on encourage les syndicats locaux à négocier avec les employeurs des fonds de fiducie qui peuvent servir à divers types de formation, dont celle de base.

## Champs de compétence provincial et fédéral

Au Canada, l'éducation étant du ressort provincial et l'emploi, de compétence fédérale, l'alphabétisation en milieu de travail chevauche souvent ces deux champs de compétence. Les initiatives sectorielles sont financées par le ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Il est arrivé souvent que le Secrétariat national à l'alphabétisation, maintenant rattaché à ce ministère, finance la formation, la coordination et la recherche dans le domaine de l'alphabétisation en milieu de travail.

Cependant, la mise en oeuvre même des programmes en milieu de travail est considérée, dans la plupart des provinces, comme une question de ressort provincial du fait qu'elle touche l'éducation. L'approche à

l'alphabétisation en milieu de travail s'est orientée différemment dans chaque province. Par suite de ces variantes et du caractère distinct de chacune des fédérations provinciales du travail, les rapports entre les programmes d'alphabétisation en milieu de travail, conçus ou mis en oeuvre par les syndicats, et les programmes provinciaux existants peuvent différer d'une province à l'autre. En Ontario, par exemple, des conditions particulières ont amené la Fédération du travail de l'Ontario à élaborer le programme BEST qui, même s'il est financé par le gouvernement provincial, est complètement séparé du système financé par l'État. Dans d'autres provinces, comme en Saskatchewan et au Nouveau-Brunswick, même si l'on aimerait concevoir des programmes indépendants, financés par la province, il a été impossible d'obtenir des crédits gouvernementaux, sinon à court terme seulement.

Ailleurs, comme au Manitoba et en Nouvelle-Écosse, les gouvernements ont pris des initiatives novatrices en ce domaine depuis quelque temps déjà. Dans ces deux provinces, les ministères responsables de l'alphabétisation prêtent leur concours en créant des programmes d'alphabétisation en milieu de travail et des comités mixtes patronaux-syndicaux, en procédant à l'évaluation des besoins et en fournissant des enseignants possédant de l'expérience dans ce domaine. Les fédérations du travail de ces provinces ont entrepris d'examiner leurs propres besoins et leurs rapports avec ces autres programmes.

Au Québec, des rapports différents existent entre les programmes de la Fédération des travailleurs et travailleuses et le système public. Au lieu de former des travailleurs à devenir instructeurs, la Fédération leur montre à coordonner les programmes, à négocier les besoins de leurs membres avec les employeurs et les commissions scolaires locales, ainsi qu'à surveiller et à évaluer leurs propres programmes locaux.

## L'utilisation de l'ordinateur

Seuls quelques programmes mis en oeuvre par les syndicats font appel abondamment aux techniques d'enseignement, dont l'ordinateur. À Terre-Neuve et au Labrador, la Fish, Food and Allied Workers Union (FFAWU) utilise PLATO, ayant jugé que ce système d'enseignement assisté par ordinateur se prêtait bien à un perfectionnement de niveau supérieur. Les travailleurs pour lesquels ce système est trop avancé sont jumelés avec des tuteurs bénévoles. De concert avec le personnel du concepteur de PLATO, la FFAWU s'est employée à rehausser des parties du programme de perfectionnement au niveau des normes des collèges communautaires. Les instructeurs du système PLATO et du syndicat sont logés dans les centres locaux d'éducation de ce dernier. À Terre-Neuve, l'Union internationale des journaliers recourt abondamment au système d'apprentissage individuel Kentucky Learning System, qui fait appel à la vidéo. Quant au programme Skillplan de Colombie-Britannique, il fait appel au programme d'apprentissage par ordinateur INVEST, de Josten, et à des instructeurs professionnels, pour la formation individuelle ou en petits groupes.

## Contenu des programmes

Les modèles d'enseignement de nombreux programmes d'alphabétisation offerts par les syndicats comportent une approche axée sur les travailleurs qui permet aux participants d'adapter le contenu des programmes à leurs besoins personnels et collectifs. Cette formule repose sur l'idée que les adultes apprennent mieux s'ils sont motivés par des sujets qui les touchent de près. Pour ce qui est du contenu des programmes et des programmes eux-mêmes, cela peut s'interpréter de diverses façons.

Dans un programme du type BEST, par exemple, les participants peuvent, dans un même cours, discuter de la manière de mélanger des produits chimiques au travail et d'équité salariale. Dans les programmes qui font appel au système d'enseignement public, les travailleurs peuvent faire du rattrapage scolaire en vue d'obtenir des crédits d'études valables au niveau secondaire et à celui des collèges communautaires.

Dans d'autres milieux ou secteurs de travail où la formation de base est orientée vers la réorganisation du travail, le contenu des programmes s'articule souvent autour des problèmes propres à ce milieu. Ainsi, au Conseil sectoriel de formation dans le domaine des pièces d'automobile, le contenu porte sur les tendances dans cette industrie ainsi que sur les changements au niveau des techniques, des procédés et de l'organisation du travail.

Dans d'autres programmes, le contenu des cours de formation de base vise des métiers particuliers. Dans le programme Skillplan de la Colombie-Britannique,

par exemple, les participants de la profession peuvent s'inscrire à un cours sur la «physique de la tuyauterie» , sur la «rédaction au travail» ou sur les «mesures métriques en charpenterie» .

Pour sa part, l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce considère la formation de base comme un élément d'un ensemble de formation et d'éducation auxquels les syndicats locaux participent comme partenaires des employeurs et des autres intervenants afin de répondre aux besoins des membres des TUAC en matière de formation et d'éducation. Les TUAC ont entrepris de constituer des centres de formation dans les diverses régions du pays afin de jeter les bases d'un programme ambitieux comportant, entre autres, la formation de base.

## Coûts des programmes

Les coûts associés aux programmes d'alphabétisation en milieu de travail comprennent ceux de l'évaluation des besoins, de la formation des instructeurs et de l'établissement des programmes, du temps perdu par les travailleurs participants, de la rémunération des instructeurs, des installations et du matériel. Les coûts permanents peuvent comprendre celui du temps nécessaire à la surveillance et à l'évaluation des programmes.

Pour nombre de programmes, employeurs et travailleurs participants se partagent le coût du temps perdu. Pour d'autres, les employeurs assument ce coût intégralement. Pour d'autres encore, les travailleurs prennent sur leur temps personnel. Dans le cas des

programmes BEST, WEST et EST, les instructeurs donnent également de leur temps pour préparer et donner les cours. Les locaux sont souvent fournis par l'employeur ou par le syndicat. Ces contributions, souvent appelées «apports en nature» , constituent la majeure partie des coûts des programmes.

Les coûts directs de certains programmes comprennent celui de l'évaluation des besoins, qui peut osciller entre 400 $ et 1 000 $. Dans le cas des programmes qui nécessitent l'embauche d'instructeurs de l'extérieur, ces coûts peuvent comprendre le temps nécessaire pour les élaborer et pour donner les cours. Pour d'autres programmes, ils comprennent la formation de coordonnateurs de syndicat local ou d'instructeurs, de même que la coordination et la préparation du matériel.

Selon les provinces, le coût des instructeurs peut être financé par des crédits publics qui sont octroyés à des organismes comme le Metro Labour Education Centre de Toronto et le Workers Education Centre de Hamilton. Ces crédits sont toutefois menacés par suite des compressions budgétaires des provinces. Le Québec a financé jusqu'ici le coût des instructeurs par l'entremise des commissions scolaires. Par ailleurs, au Manitoba, ce coût est assumé par le ministère fédéral du Développement des ressources humaines. Au Nouveau-Brunswick, où le gouvernement a entrepris d'élaborer un programme d'alphabétisation en milieu de travail, les instructeurs sont rémunérés par l'entremise d'un fonds constitué par les contributions du secteur privé et de particuliers.

Même si les coûts de démarrage, de coordination et de formation ont souvent été financés au moyen de subventions du Secrétariat national à l'alphabétisation, les responsables des programmes syndicaux s'efforcent de trouver d'autres moyens de financer la prestation même des programmes de formation de base (à laquelle le Secrétariat national à l'alphabétisation ne contribue pas). Même si l'on parvient à trouver les fonds requis, ceux-ci sont souvent octroyés à court terme et, d'un exercice financier à l'autre, on se demande toujours si l'on parviendra à réunir les crédits nécessaires.

En conséquence, la tension monte entre la position syndicale voulant que l'État doive financer les programmes de formation de base des travailleurs, d'une part, et l'obligation des provinces de sabrer de plus en plus dans leurs dépenses. En outre, le mouvement syndical a de bonnes raisons de craindre la privatisation des activités de formation de base et des autres types de formation.

La solution des fonds de formation en fiducie pourrait être intéressante pour les autres syndicats nationaux, étant donné que l'obligation de financer les programmes de formation incomberait à l'employeur, mais que le fonds en fiducie serait administré soit par le syndicat, soit d'un commun accord par l'employeur et par le syndicat. Pareille disposition entrerait dans la convention collective entre l'employeur et le syndicat.

## Préoccupations et suggestions

### Le rôle du Secrétariat national à l'alphabétisation

Le rôle du Secrétariat national à l'alphabétisation (SNA) n'a guère soulevé de critiques. Selon certaines personnes interviewées, le SNA a, compte tenu de son mandat, joué un rôle très positif à l'égard des programmes syndicaux.

Certains répondants se sont dits d'avis qu'il était temps d'évaluer ce qui s'est fait jusqu'ici dans le domaine des programmes offerts au pays par les syndicats, et d'effectuer des recherches poussées à cet égard. Pour certains, il serait opportun qu'un organisme national (comme le CTC) dresse un bilan, en raison surtout de la réorganisation des autres programmes de formation, en cours actuellement au niveau fédéral. Pour d'autres, cette évaluation serait prématurée.

Certains ont affirmé qu'ils craignent que l'alphabétisation ne devienne marginale dans le processus de la réorganisation globale qui s'annonce dans le domaine de la formation et de l'éducation. Le mouvement syndical s'opposera vivement à toute approche préconisant qu'il faut «former les meilleurs et négliger les autres» .

Certains ont aussi affirmé que le SNA devrait participer de plus près aux autres initiatives fédérales de formation et d'éducation, entreprises par les autres services de Développement des ressources humaines Canada, de façon qu'aucune approche à

l'alphabétisation axée exclusivement sur l'emploi ne vienne supplanter l'approche globale.

Les organisateurs et les coordonnateurs de programmes que nous avons interviewés pour le présent rapport ont fort à faire pour répondre à la demande. Très peu de concepteurs ou d'administrateurs de programmes ont le temps de se faire une idée d'ensemble des programmes d'alphabétisation offerts par les syndicats. Bon nombre de programmes ayant été conçus par des municipalités ou des provinces, il est facile de savoir de qui relève, à ce niveau, l'élaboration des politiques et des programmes. Cela est cependant moins facile au niveau national où, du moins dans le cas du Congrès du travail du Canada, personne n'a de vue d'ensemble des programmes d'alphabétisation offerts par les syndicats canadiens.

Au bureau national de la Fédération canadienne du travail, une personne est chargée de la question de l'alphabétisation. Cependant, le problème auquel elle se heurte est de trouver des moyens de sensibiliser les syndicats affiliés à cette question et de les amener à passer à l'action.

Toutes les personnes interrogées se sont dites intéressées à échanger de l'information avec les responsables des autres programmes. Ce processus s'est amorcé au congrès du CTC, tenu au printemps de 1994. Les responsables de divers programmes, comme BEST, WEST, EST, Workers Education Centre de Hamilton et Metro Labour Education Centre de Toronto, connaissent bien leurs programmes respectifs et entendent veiller à leurs intérêts communs. Tous les

responsables interrogés se sont dits prêts à échanger avec leurs homologues l'information et le matériel existants. L'objet de ces échanges pourrait être l'historique et la description des programmes, les listes du matériel disponible ou même les bulletins de nouvelles.

Pour ceux qui n'ont pas le temps de prendre connaissance de tout ce matériel, on a suggéré une autre formule pour le partage de l'information et des expériences -- la tenue d'une conférence nationale sur les programmes mis en oeuvre par les syndicats. D'autres coordonnateurs de programmes se sont dits d'avis que la tenue d'une telle conférence serait prématurée et que les responsables des divers programmes devraient d'abord établir des rapports.

Quelle que soit la forme que cette collaboration prendra, divers sujets de discussion ont été soulevés, qui pourraient intéresser les responsables de la plupart des programmes.

## Conceptions et principes

Certains se sont dits d'avis qu'il serait utile de connaître les conceptions diverses sur lesquelles reposent les divers types de programmes. Quelle est l'approche des syndicats à l'égard de l'éducation en général? Quelle est leur expérience avec le système public en place et comment le perçoivent-ils? Ce système répond-il aux besoins des travailleurs? Comment pourrait-on l'améliorer? Vaut-il la peine d'essayer de le faire? Que faut-il penser des liens entre les responsables des programmes offerts par les

syndicats et les autres travailleurs syndiqués du secteur de l'enseignement public?

**Plan d'action politique des syndicats**

Devant les initiatives fédérales visant à modifier en profondeur notre système social, quel est le plan d'action des syndicats en général et comment l'alphabétisation s'y intègre-t-elle? Par quel moyen le mouvement syndical tente-t-il d'infléchir les diverses initiatives fédérales ou de s'y opposer? L'alphabétisation figure-t-elle dans le plan d'action des syndicats?

**Le rôle du mouvement syndical**

Quel rôle particulier le mouvement syndical devrait-il jouer dans le domaine de l'alphabétisation? Devrait-il élaborer son propre modèle exclusif de mise en oeuvre des programmes? Devrait-il collaborer avec ses alliés au sein du système public? De quelle manière pourrait-il rendre ses propres organismes plus accessibles aux travailleurs possédant une formation de base déficiente? Le mouvement syndical devrait-il établir des critères linguistiques plus clairs pour la rédaction de ses documents afin que ceux-ci soient davantage à la portée de tous les travailleurs?

**Liens entre l'alphabétisation et la formation professionnelle**

Comment le mouvement syndical peut-il veiller à intégrer pleinement la formation de base à la formation professionnelle de sorte que tous les syndiqués puissent acquérir des compétences plus poussées? Quel rôle

joue-t-il au sein d'organismes comme la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre? Comment y soulève-t-il la question de l'alphabétisation?

### Une question qui déborde la formation

Par quels moyens le mouvement syndical peut-il conserver à la formation et à l'éducation une perspective plus vaste de sorte qu'elles ne visent pas les travailleurs uniquement à titre de travailleurs, mais aussi à titre d'individus et de membres d'une famille, d'une collectivité et d'un syndicat? Le mouvement syndical considère-t-il l'alphabétisation comme une question liée aux droits de la personne ou à l'emploi, ou à ces deux plans à la fois?

### Le système d'enseignement public

Quels sont les rapports entre les programmes d'alphabétisation offerts par les syndicats et les systèmes provinciaux d'enseignement public? Existe-t-il des moyens de raccorder ces programmes aux programmes agréés? Les syndicats exercent-ils une influence sur la manière dont les programmes agréés répondent aux besoins des travailleurs? Combien de travailleurs syndiqués recourent au système public pour acquérir une formation? Le mouvement syndical a-t-il des alliés dans certains établissements d'enseignement public? Quels arguments convaincants a-t-il à faire valoir dans la discussion de l'éducation de base et de la formation? Quels sont ceux qu'apportent les enseignants aux

adultes, de l'intérieur ou de l'extérieur du système d'enseignement public?

Initiatives «communautaires»

Dans les provinces où des programmes «communautaires» d'alphabétisation des adultes sont mis sur pied, quels devraient être les rapports avec le mouvement syndical? Ainsi, au Nouveau-Brunswick, des programmes dits «communautaires» sont institués afin de donner une formation de base aux chômeurs adultes. Comment le mouvement syndical aborde-t-il ces questions?

Initiatives futures

Une préoccupation exprimée par bon nombre de répondants concerne l'orientation que devraient prendre les programmes d'alphabétisation offerts par les syndicats. Tout maillage entre les fédérations nationales du travail, comme le CTC et la FCT, devrait être amorcé par les fédérations elles-mêmes, y compris l'élaboration des projets visant à mettre en commun l'information ou à tenir des réunions ou des conférences. Tout projet de réunion à laquelle pourraient participer des syndicats affiliés au CTC et à la FCT devrait être approuvé par les personnes compétentes au niveau national.